ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 20 d'abril de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cementos Portland Valderrivas, SA, centres de treball de Santa Margarida i els Monjos i Vallcarca, (abans: Uniland Cementera, SA) per als anys 2015-2019 (codi de conveni núm. 08000542011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de gener de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cementos Portland Valderrivas, SA, centres de treball de Santa Margarida i els Monjos i Vallcarca, (abans: Uniland Cementera, SA) per als anys 2015-2019 (codi de conveni núm. 08000542011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, SA (CENTROS DE TRABAJO DE SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS Y VALLCARCA) PARA LOS AÑOS 20156-2019.

PREÁMBULO.

El presente Convenio se ha concertado entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, reconociéndose ambas partes legitimadas y constituidas conforme a lo establecido en el Título III del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO I.
ÁMBITO – VIGENCIA – DURACIÓN.

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio es de ámbito de centro de trabajo y afectará a los trabajadores y empleados que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, sitos en las localidades de Santa Margarida i els Monjos (Barcelona) y Vallcarca (Barcelona; término municipal de Sitges).

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del año 2015, excepción hecha de aquellos artículos en los que se especifica fecha de efectos posterior.

Artículo 3. Duración.

La duración de este Convenio se estipula para los años naturales de 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, iniciando sus efectos el día 1 de enero del año 2015 y concluyéndolos el día 31 de diciembre del año 2019.

Artículo 4. Prórroga.

Este Convenio quedará automáticamente prorrogado por sucesivos períodos de un año, por tácita reconducción si al término de su vencimiento, ninguna de las partes lo denuncia para su rescisión o revisión, con tres meses de antelación.

CVE-Núm. de registre: 062017000223

CAPÍTULO II.
ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD - REPERCUSIÓN DE LAS MEJORAS.

Artículo 5. Absorción y compensación.

a) Las condiciones que se fijan en este Convenio sustituirán íntegramente a las que existían o aplicaban en los respectivos Centros, quedando éstas totalmente absorbidas y compensadas en aquéllas.

b) Si durante la vigencia de este Convenio, y como consecuencia de precepto legal o norma obligatoria equivalente se modificase alguna o algunas de las normas reglamentarias que rigen actualmente para los trabajadores en general, y para los de las industrias de fabricación de cemento en especial, se compararán globalmente en cómputo anual las nuevas condiciones implantadas y las que en aquel entonces se hallen vigentes en la empresa, rectificándose éstas en caso de resultar, en conjunto, inferiores a aquéllas.

c) Para establecer la repetida comparación, serán tenidas en cuenta cada una de las condiciones de la situación existente, y la nueva. Si el valor resultara superior con las nuevas normas o condiciones, procederá la revisión de las existentes, en forma que alcance, como mínimo en cómputo anual, dichos valores. En caso contrario, se mantendrá la validez del presente Convenio en la forma pactada.

d) Si como consecuencia de lo previsto en el presente artículo, fuera precisa una revisión en el Convenio antes de su término o denuncia, dicha revisión será realizada por la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por cinco representantes del personal que han intervenido en la negociación y cinco representantes de la empresa, la cual deliberará la forma de la revisión y adoptará el acuerdo por medio de votación, siendo suficiente la mitad más uno de los votos para que exista la mayoría.

En caso de empate que impida decidir sobre uno o varios extremos del acuerdo, serán sometidas las divergencias a la Consellería de Treball de la Generalitat, quien resolverá definitivamente, previos los informes que estime pertinente recabar.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad de lo pactado.

Considerando que las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, para el supuesto de no ser aprobada alguna de las cláusulas por la Autoridad Laboral, o sea declarada nula e ineficaz por sentencia firme o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, debiendo reconsiderarse nuevamente su contenido.

Artículo 7. Repercusión de las mejoras.

Los distintos conceptos retributivos pactados en este Convenio Colectivo quedarán sujetos, en cuanto a su cómputo para la cotización del Régimen General de la Seguridad Social, a lo dispuesto en la legislación vigente.

Por otra parte, tales devengos no se tendrán en cuenta para fijar la cuantía de ningún concepto retributivo, salvo en los supuestos que expresamente se prevén en este Convenio.

CAPÍTULO III.
COMISIÓN PARITARIA Y TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA.

Artículo 8. Comisión Paritaria y Tribunal Laboral de Catalunya
.
1. En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado e) del número 3 del artículo 85 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se constituye una Comisión Paritaria de este Convenio como organismo de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

2. La Comisión estará integrada por cinco vocales de la representación de los trabajadores y otros tantos de la empresarial, y sus acuerdos serán adoptados por mayoría de sus componentes.

3. Las facultades específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) La interpretación auténtica del Convenio.

CVE-Núm. de registre: 062017000223

b) Ambas partes convienen en someter a la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter colectivo, pudieran surgir como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen (o actúe en la forma reglamentaria prevista, si previamente se ha establecido dicho reglamento), con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante las Jurisdicciones competentes.

De no existir acuerdo sobre la materia discutida, podrá acordar el sometimiento de la cuestión a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, regulados en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2015-2017, de 22 de noviembre de 2015, publicado en el DOGC de 3 de mayo de 2016. En caso de no existir avenencia en el Tribunal Laboral de Catalunya, quedará expedita la vía para someter la discrepancia ante el orden jurisdiccional competente.

c) Idéntico procedimiento será de aplicación en los supuestos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. En cualquier caso, las partes comunicarán a la Comisión Paritaria sus conclusiones, acuerdos o desacuerdos, una vez concluido el período de consultas.

d) Se hallará facultada para proponer, a la Comisión Negociadora, la incorporación al Convenio colectivo los acuerdos que en el ámbito estatal o autonómico pudieran alcanzarse con carácter de acuerdo marco sustitutorio de la Ordenanza de Trabajo del sector.

e) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

4. Las reuniones se celebrarán previa solicitud de una de las partes, efectuada con una antelación mínima de setenta y dos horas, pudiendo asistir a las mismas los asesores de las respectivas representaciones, con voz pero sin voto.

5. Se fija como domicilios de la Comisión los centros de trabajo de Monjos y Vallcarca.

CAPÍTULO IV.
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9. Organización de turnos rotativos. Contratación y Compromisos de empleo.

1. Organización de turnos rotativos.

En las fábricas, la empresa mantendrá los turnos rotativos con el fin de cubrir de modo continuado los puestos necesarios para llevar a cabo la producción y hacer posible trabajar las cuarenta horas semanales pactadas en promedio, a tenor de lo previsto en el calendario laboral vigente.

2. Contratación y compromisos de empleo.

PLANTA DE VALLCARCA.

1. Las unidades de producción y funciones que se relacionan más abajo serán cubiertas por personal propio de la empresa, no pudiendo ser, en ningún caso, objeto de contratación externa:

Ayudantes de Turno/ Vigilantes de Maquinaria.
Instrumentista de Turno.
Personal de Laboratorio.
Operador de Cuadro Centralizado.
Personal de Báscula.
Personal Administrativo.

2. Los servicios de Mantenimiento serán llevados a cabo por Empresas externas especializadas.

PLANTA DE MONJOS.

1. Las unidades de producción y funciones que se relacionan más abajo serán cubiertas por personal propio de la empresa, no pudiendo ser, en ningún caso, objeto de contratación externa:

Cantera.
Ayudantes de turno / Vigilantes de Maquinaria.
Palista de fábrica (se mantendrá un puesto de Pala en fábrica).

CVE-Núm. de registre: 062017000223

Instrumentista.
Operador de cuadro centralizado.
Ayudante de instrumentista.
Ensacadoras.
Laboratorio.
Personal administrativo.
Báscula.
Oficina técnica.
Oficina mantenimiento.

2. El servicio de mantenimiento será llevado a cabo a través de contratación de empresas externas especializadas, siendo destinado el personal de la planta que hasta la fecha haya desempeñado aquellas funciones, a otras de mayor profesionalización, y en todo caso, respetándoles las condiciones retributivas que venían percibiendo en su totalidad.

3. Composición puestos y equipos.

Cada puesto de trabajo estará cubierto por cinco personas.

4. Resto de personal en turnos de mañana o tarde.

El resto de personal de producción y mantenimiento que trabaje en los turnos de mañana y tarde, cumplirá con la jornada de trabajo de acuerdo con el calendario vigente.

5. Cantera.

En las canteras de las fábricas, el personal trabajará a turno rotativo.

Artículo 10. Jornada.

1. La jornada laboral será de 40 horas semanales de promedio para todo el personal, siendo el cómputo anual de horas de trabajo de 1784 para los años 2017, 2018 y 2019.

Sin perjuicio de lo anterior, en fecha 1/01/2020 la jornada anual volverá a ser de 1.768 horas.

2. Con el objeto de cumplir la jornada anual convenida, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Los calendarios anuales del personal semanal y mensual que trabaje a turnos, se adaptarán a las jornadas de presencia necesarias para el cumplimiento de la jornada anual establecida en el punto 1 de este artículo.

- Al personal mensual que no trabaja a turnos, se le deducirán las jornadas de presencia necesarias para no superar la jornada anual, que se aplicarán, en cuanto a 8 horas, a dos vísperas de festividades y las horas restantes en jornadas completas a convenir con el responsable del Departamento al que pertenezca. En caso de desacuerdo, la Dirección aplicará la reducción de horas sobrantes durante el último trimestre del año.

3. En las fábricas, durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, el personal técnico y administrativo que realice jornada intensiva, trabajará a tenor del horario establecido en el calendario laboral vigente. El personal incorporado a la planta de Monjos en octubre de 2013 continuará disfrutando de la tarde de los viernes como libre y no les será de aplicación la jornada intensiva.

Durante el período de la jornada intensiva de verano o los viernes tarde, se establecerán turnos de guardia en los distintos departamentos, para garantizar el funcionamiento de los distintos servicios durante el horario de tarde. Cuando haya desacuerdo en la organización de los turnos se acudirá a la Comisión Paritaria del Convenio.

4. El tiempo de trabajo se computará de modo que, al principio de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, y se sigue manteniendo a título de prueba durante el presente Convenio, que todos los trabajadores, excepto los operadores de cuadro, puedan abandonar el mismo quince minutos antes para lavarse, lo que vendrá señalado en cada turno por la sirena.

5. Al personal que trabaja ocho horas continuadas se le concede media hora para el bocadillo, y se mantiene en la Planta de Monjos una hora por la noche, sin que pueda exceder del tiempo indicado la ausencia del lugar de trabajo.

CVE-Núm. de registre: 062017000223

Al personal que, a juicio de la empresa, no pueda abandonar su puesto de trabajo, se le abonará el tiempo correspondiente para el descanso y lo percibido por tal concepto se denominará "Prima de Permanencia" y se calculará como si de tiempo extra se tratara.

Artículo 11. Horario flexible.

Se mantendrá el horario flexible, controlado por reloj, para el personal administrativo, de mantenimiento y comercial que lo vienen disfrutando.

Dejará de haber horario flexible en cuanto el reloj, por la causa que sea, deje de funcionar. Se mantiene el Reglamento de horario flexible en el que se fija la permanencia mínima obligatoria, entre otras normas, en el puesto de trabajo. Ver el anexo nº VI para Vallcarca y nº VII para Monjos.

El horario flexible no supondrá alteración alguna de los horarios de los servicios de transporte contemplado en el art. 24 de este convenio.

Artículo 12. Fiestas.

Se mantienen catorce días festivos, dos de los cuales corresponderán a fiestas locales, que estarán señaladas por los Municipios correspondientes, siendo fijadas las doce restantes por la Generalitat de Catalunya.

Artículo 13. Horas disponibilidad miembros del Comité.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un máximo de 25 horas mensuales para la realización de los cometidos propios de su condición de representantes de los trabajadores. Podrán acumularse mensualmente en uno o varios miembros de los Comités de Empresa las horas del resto de miembros, sin que se rebase, en ningún caso, el tope máximo global de horas a que tienen derecho la totalidad de los representantes, de cada centro de trabajo.

Cuando un miembro del Comité de Empresa, encontrándose en su día de descanso o vacaciones, hubiera de efectuar alguna gestión de su cargo, en caso de accidente, el mismo se considerará laboral; para ello, será requisito indispensable que el trabajador en cuestión, haya comunicado por escrito a la empresa la circunstancia de tener que cumplir con una gestión a la que esté obligado por su condición de miembro del Comité.

CAPÍTULO V.
CLASIFICACION PROFESIONAL – GRUPOS PROFESIONALES.

Artículo 14. Clasificación Profesional.

El personal sujeto al presente convenio colectivo queda clasificado en 6 Grupos Profesionales cuya definición es la siguiente:

14.1. Sistema de Grupos Profesionales para las plantas de Monjos y Vallcarca.

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se ha establecido, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores define para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

2. Todos los trabajadores de las fábricas de Monjos y Vallcarca, serán adscritos a un determinado Grupo Profesional.

3. Las categorías o puestos de trabajo vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo son de la tipología que se menciona a continuación: Técnicos, Administración, Ventas, Calidad, Producción, Mantenimiento, Almacenaje, Expedición, entre otros.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en la presente clasificación de Grupos Profesionales, son los que se definen en este apartado, todos ellos según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores:

CVE-Núm. de registre: 062017000223

Conocimientos - Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento o experiencia adquiridos, así como, la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Iniciativa - Se deberá valorar el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

Autonomía - Factor para cuya valoración se deberá sopesar la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

Responsabilidad - Se deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Mando - Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta:

- El grado de supervisión y gestión de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que ejerce el mando.

Complejidad - La valoración del presente aspecto estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en las tareas o puesto encomendado.

Grupo 1.

Formación mínima. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia de al menos 4 años suficientemente consolidada en el ejercicio de su sector profesional, sin perjuicio de lo establecido en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se incluyen en este Grupo Profesional 1, todas aquellas tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se encuadran dentro del Grupo Profesional 1 todos aquellos puestos que comprendan las responsabilidades principales que se indican a continuación y cualquier otra de naturaleza análoga:

- Organización y supervisión de las tareas y procesos complejos según normas generales recibidas de un mando superior, con el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de trabajadores.

- Supervisión y dirección de parte de un proceso, o grupo de servicios.

- Tareas técnicas con alto grado de complejidad y cualificación, a desarrollar según normas generales recibidas de un mando superior.

Dicho Grupo asume cualquier otra función de los Grupos que se definen a continuación.

Grupo 2.

Formación Mínima: Técnico Superior con al menos 2 años de experiencia o Técnico Medio con al menos 4 años de experiencia, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, sin perjuicio de lo establecido en el art. 39.2 del Estatuto de los trabajadores.

Se incluyen en este Grupo Profesional 2 todas aquellas actividades que suponen trabajos de ejecución autónoma, que requieren alto grado de iniciativa y capacitación por parte de los empleados, quienes son los responsables de su ejecución, y conllevando la supervisión en caso de ser oportuno de un responsable. El presente grupo comprende las actividades que se indican a continuación o cualquier otra de naturaleza análoga.

- Realizar las tareas técnicas complejas de su área de responsabilidad, llevando a cabo la ejecución de las soluciones necesarias en cada caso, según instrucciones facilitadas por un mando superior.

CVE-Núm. de registre: 062017000223

- Gestiona los recursos técnicos y humanos necesarios para resolver cualquier incidencia o avería de la planta, para permitir la continuidad de la actividad productiva, supervisado el trabajo del personal a su cargo.

- Organizar, dirigir y supervisar la actividad de otros empleados de categoría inferior y participar en su formación.

Dicho Grupo asume cualquier otra función de los Grupos que se definen a continuación.

Grupo 3.

Formación Mínima: Técnico Superior sin experiencia o Medio con al menos 2 años de experiencia, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, sin perjuicio de lo establecido en el art. 39.2 del Estatuto de los trabajadores.

Se incluyen en este Grupo Profesional 3 todas aquellas actividades que suponen trabajos de ejecución con alto grado de autonomía, que requieren iniciativa y capacitación por parte de los empleados, quienes son los responsables de su ejecución, y conllevando la supervisión en caso de ser oportuno, de un responsable. El presente grupo comprende las actividades que se indican a continuación o cualquier otra de naturaleza análoga.

- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, llevando a cabo la ejecución de las soluciones técnicas necesarias en cada caso, según instrucciones facilitadas por un mando superior y procediendo a su correspondiente documentación.

- Ejecutar los diferentes procesos del Grupo que sin estar relacionados con la producción directamente, tienen incidencia en la correcta gestión de la empresa. Todo ello con capacitación para la resolución de incidencias, en el marco de unas instrucciones generales.

- Controlar el funcionamiento continuo y coordinado del proceso productivo.

- Tareas relacionadas con la investigación y el control de calidad de los productos de acuerdo con las especificaciones legales.

- Ejecutar los procesos administrativos complejos del área de dependencia, aplicando las normas y procedimientos definidos, elaborando la documentación necesaria con el fin de dar cumplimiento a los procesos en los que colabora.

- Tareas de electrónica y/o automatización, con capacitación suficiente para resolver todas las incidencias.

- Analizar y prevenir las potenciales averías utilizando tecnología específica de mantenimiento predictivo.

Dicho Grupo asume cualquier otra función de los Grupos que se definen a continuación.

Grupo 4.

Formación mínima. Título Bachiller o FP Técnica Superior, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Se incluyen en este Grupo Profesional 4 todas aquellas actividades relacionadas con el proceso productivo o mantenimiento o gestión de la empresa que requieren grado medio de autonomía y dentro de un marco de instrucciones precisas. Quedan comprendidas en este grupo las actividades que se indican a continuación y cualquier otra de naturaleza análoga:

- Tareas técnicas, de mantenimiento, producción, administrativas, de expedición, de organización o de laboratorio de ejecución práctica, o cualesquiera otras similares requeridas, desarrolladas con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad, bajo la supervisión directa de un mando superior.

- Trabajos de delineación siguiendo instrucciones detalladas.

- Despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o terminales al efecto de movimiento diario.

CVE-Núm. de registre: 062017000223

- Control y/o revisión de las instalaciones para el buen funcionamiento del proceso productivo, reparar averías en las mismas, y analizar las causas para proponer acciones que eviten su repetición.

- Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga o arrastre.

Dicho Grupo asume cualquier otra función de los Grupos que se definen a continuación.

Grupo 5.

Formación mínima. Título Bachiller o FP Técnica, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Incluimos dentro de este Grupo Profesional 5 todos aquellos puestos, que se ejecutan con un alto grado de dependencia, con instrucciones muy específicas de profesionales con más alta cualificación, y que puedan necesitar un periodo de adaptación. Quedan comprendidas en este grupo las actividades que se indican a continuación y cualquier otra de naturaleza análoga:

- Trabajos administrativos, almacén, laboratorio, sencillos y rutinarios para los que no se requieren cualificación.

- Conducción de máquinas no pesadas.

- Tareas elementales de producción, ensacado y mantenimiento.

- Tareas manuales, y de carga y descarga.

Dicho Grupo asume cualquier otra función de los Grupos que se definen a continuación.

Grupo 6.

Formación. Bachillerato o FP Básica, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Se incluyen dentro de este Grupo Profesional 6, todos aquellos puestos que realizan tareas rutinarias que se ejecutan con total grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación, tales como:

-Trabajos de limpieza industrial o de edificios para los que no se requieren cualificación.

Tareas de aprendizaje de producción y mantenimiento.

14.2 TABLA DE ENCUADRAMIENTO Y CORRESPONDENCIA CON PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORIES ANTERIORES AL ACUERDO:

GRUPOS PROFESIONALES ACORDADOS CENTRO DE TRABAJO MONJOS Y VALLCARCA.

GRUPO PROFESIONAL	PUESTOS DE TRABAJO
GRUPO 1	Jefe de mantenimiento eléctrico Jefe de mantenimiento mecánico Jefe de fabricación Jefe de mantenimiento predictivo Jefe de servicios generales y de expediciones
GRUPO 2	Técnico informática B Ingeniero de proceso Comercial Técnico auditoria interna Técnico de prevención Técnico medioambiente Jefe de almacén Jefe de laboratorio Jefe de taller eléctrico

CVE-Núm. de registre: 062017000223

GRUPO PROFESIONAL	PUESTOS DE TRABAJO
	Jefe de taller mecánico
	Jefe de turno
GRUPO 3	Gestor A (Compras, Comercial, RRHH y Administración)
	Técnico sala de control
	Técnicos OMP
	Técnicos de automatización / instrumentistas
	Técnico de laboratorio A - Analistas
	Encargado expedición
	Encargado SSGG fabrica
GRUPO 4	Gestor B (Compras, Comercial, RRHH y Administración, OMP)
	Basculistas
	Técnico en laboratorio B
	Conductor maquinaria pesada
	Eléctrico A
	Mecánico A
GRUPO 5	Gestor C (Compras, Comercial, RRHH y Administración)
	Conductor maquinaria ligera
	Mecánico B
	Eléctrico B
	Almacenero
	Técnicos laboratorio C – Laborantes / Ensayadores
	Operario de expediciones
	Vigilantes de proceso
GRUPO 6	Limpieza de fábrica
	Brigada

CAPÍTULO VI.
CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 15. Conceptos salariales.

Como consecuencia de lo pactado en el presente convenio, los conceptos salariales serán los siguientes:

15.1. Salario de Grupo.

15.2. Complementos Personales: Complemento por Antigüedad y Complemento "Ad Personam".

15.3. Complementos de Puesto de Trabajo: Plus Retén, Pluses de Turno, Prima de Navidad y Prima de Festivos.

15.4. Complementos de Calidad o cantidad: Horas Extraordinarias, Prima de carga y transporte de Cantera y Prima de Permanencia.

15.5. Complementos de vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de abril, verano, octubre y Navidad.

Artículo 16. Salario de Grupo.

Tendrá la consideración de Salario de Grupo la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra. La cuantía anual de este concepto es la que se especifica en la siguiente tabla.

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO GRUPO ANUAL (EUR)
GRUPO 1	26.000
GRUPO 2	24.500
GRUPO 3	23.040
GRUPO 4	21.560
GRUPO 5	20.080
GRUPO 6	18.600

Dichas cantidades se repartirán entre 16 pagas, (16 x 30 = 480 días para los salarios mensuales y 485 días para los salarios diarios).

CVE-Núm. de registre: 062017000223

Artículo 17. Complementos personales.

Tienen la consideración de complementos personales el complemento de antigüedad y el complemento "Ad Personam" establecido en el presente Convenio, que individualmente vengan respetándose.

Artículo 17.1. Complemento de Antigüedad.

El complemento de antigüedad lo devengará y percibirá todo el personal afecto a este convenio que hubiera ingresado antes del 1 de enero de 2016, según su antigüedad y los porcentajes de la siguiente tabla:
Tabla de antigüedades:

Años de antigüedad efectiva en la empresa	Porcentaje a aplicar
2	5%
4	10%
9	17%
14	24%
15	25%
19	31%
20	40%
25 o más	60%

En base al acuerdo alcanzado en el Conflicto colectivo de fecha 19 de enero de 2011, (Conflicto colectivo 1110/2010), la base para el cálculo de la antigüedad será el que se establece en la siguiente tabla:

Empleados que a 21 de noviembre de 2016 tuvieran el Grupo de tarifa:

Grupo Tarifa	1	1.009,91 EUR	12 Meses más pagas de verano y Navidad.
Grupo Tarifa	2	837,87 EUR	12 Meses más pagas de verano y Navidad.
Grupo Tarifa	3	728,76 EUR	12 Meses más pagas de verano y Navidad.
Grupo Tarifa	4, 5, 6 y 7	723,18 EUR	12 Meses más pagas de verano y Navidad.
Grupo Tarifa	8, 9, y 10	20,67 EUR	425 días anuales (365 + 30 días Verano + 30 días Navidad)

La cantidad resultante anual se dividirá en 14 pagas, abonándose en las pagas de verano y Navidad, según se especifica en el cuadro anterior.

Artículo 17.2. Complemento "Ad Personam".

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio viniera percibiendo una retribución superior a la que resulte de la aplicación de la nueva estructura salarial, verá respetada la diferencia retributiva, en la manera que la viniera devengando, como condición más beneficiosa.

Dicha diferencia retributiva se consolidará como derecho adquirido y será incluida en los conceptos denominados "Complementos Ad Personam", que se calcularán para cada trabajador conforme a lo previsto en el Acuerdo de convenio colectivo para las fábricas de Monjos y Vallcarca 2015–2019, de 21 de noviembre de 2016.

El importe de estos nuevos complementos Ad Personam, salvo lo establecido en el citado acuerdo de 21 de noviembre sobre compensación y absorción de estos complementos, no será absorbible ni compensable con los incrementos salariales que, en el futuro, pudieran establecerse con carácter general a través de convenio o acuerdo colectivo y, además, serán revalorizables en la medida que se pacte.

Artículo 18. Complementos de puesto de trabajo.

Integran los complementos de puesto de trabajo el Plus Retén, los pluses de turno Plus Turno 4 y Plus Turno 3, la Prima de Navidad y la Prima de Festivos.

Artículo 18.1. Plus de Retén (Turnos).

Por este concepto la empresa abonará al personal de mantenimiento la cantidad de 24,47 EUR a la semana con el compromiso formal por parte del trabajador de atender las reparaciones necesarias, fuera de su jornada de trabajo. Asimismo se abonará el plus de retén, en la cuantía expresada, al personal de producción, laboratorio y báscula de expediciones, con el compromiso de atender las suplencias necesarias fuera de su jornada de trabajo, cuando sea

CVE-Núm. de registre: 062017000223

necesario llamarle, respetando, en todo caso, el tiempo de descanso semanal mínimo legal. Dicho importe se percibirá siempre que hagan sustituciones.

Este plus será absorbido por el plus de mando que pudiera haber tenido concedido cualquier trabajador, siempre que fuera de superior importe.

El criterio de abono para las nuevas incorporaciones a los puestos de trabajo anteriormente indicados será el que a continuación se especifica:

- En el supuesto de no realizar sustituciones, se percibirá a partir del cuarto mes vencido. Abonándose en la nómina del quinto mes.

- En el supuesto de realizar sustituciones, se percibirá desde el momento en que se realice el primer retén.

Artículo 18.2. Pluses de Turno.

18.2.1. Plus de Turno 4 (PT4).

El personal asignado a turno rotativo de mañana, tarde y noche de lunes a domingo, ambos inclusive, percibirán por jornada efectivamente trabajada: los importes que se establecen en la siguiente tabla:

PLUS DE TURNO 4 (PT4) Monjos y Vallcarca.

Grupo Profesional	Importe día efectivo trabajado
Grupo 1	29,63 EUR
Grupo 2	28,83 EUR
Grupo 3	28,36 EUR
Grupo 4	27,23 EUR
Grupo 5	27,16 EUR
Grupo 6	26,30 EUR

El importe diario anterior incorpora la parte de las vacaciones anuales y la nocturnidad.

18.2.2. Plus de Turno 3 (PT3).

Percibirán el importe de 16,00 EUR por jornada efectivamente trabajada todos aquellos empleados que trabajen en turnos rotativos de mañana y tarde de lunes a domingos, ambos incluidos. Este importe lleva incorporada la parte de vacaciones anuales. El percibo de este plus será incompatible con el PT4.

18.2.3. Trabajo el día de Navidad. Prima de Navidad.

Al personal que trabaje en los turnos de mañana, tarde y noche del día de Navidad se le abonarán la cantidad de 130,22 EUR.

18.2.4. Prima de Festivos.

El personal incorporado a partir de 1.01.2016 para prestar servicios de lunes a viernes en horarios de mañana y tarde, percibirá una prima de 43,41 EUR por cada sábado, domingo o día festivo trabajado. Esta prima será incompatible con el percibo de las cantidades especificadas en los puntos anteriores del presente artículo.

Tendrán la consideración de festivos, a los efectos del cobro de esta prima, las noches de los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 19. Complementos de Calidad o Cantidad.

Tendrán esta consideración las Horas Extraordinarias, Prima de carga y transporte de Cantera y la Prima de Permanencia.

Artículo 19.1. Horas Extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias se calculará con arreglo al Estatuto de los trabajadores, con el recargo del 75% para todas las horas extraordinarias realizadas, tanto en días laborables como domingos o festivos.

CVE-Núm. de registre: 062017000223

Dejarán de hacerse las horas extraordinarias habituales, no así las que deban efectuarse con motivo de grandes reparaciones.

Artículo 19.2. Prima de carga y transporte de Cantera.

La prima para los palistas de la cantera de Monjos seguirá el escalado del Anexo I; para Vallcarca, la prima para el personal de carga y transportes de cantera será el que figura en el Anexo II.

Artículo 19.3. Prima de permanencia.

De acuerdo con lo especificado en el segundo párrafo del apartado 5 del artículo 10 de este convenio sobre Jornada, el precio de la prima de permanencia se calculará de acuerdo con lo previsto en el artículo 10.5 de este Convenio.

Artículo 20. Complementos de vencimiento superior al mes.

Gratificaciones extraordinarias:

A partir del 1 de enero de 2017, los salarios de Grupo, más el complemento "ad personam" y el de antigüedad en su caso, anualmente considerados todos ellos, se devengarán en las 12 mensualidades más cuatro pagas extraordinarias anuales de Abril, Verano, octubre y Navidad, que se abonarán según los criterios establecidos a continuación para cada una de ellas.

20.1. Paga de Abril, que se devengará desde el 1 de enero hasta 31 de diciembre del propio año y se abonará a razón de 1/16ª parte del Salario de Grupo anual, más 1/16ª parte del complemento "Ad Personam" anual. Su pago se realizará en la 1ª quincena de abril.

20.2. Paga de Verano, que se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio del propio año y se abonará a razón de 1/16ª de salario anual de Grupo, más 1/14ª parte del complemento por antigüedad anual, más 1/16ª parte del Complemento "Ad Personam" anual. Su pago se realizará la primera decena de Julio.

20.3. Paga de octubre, que se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre y se abonará a razón 1/16ª parte de Salario de Grupo anual, más 1/16ª parte del complemento "Ad Personam" anual. Su pago se realizará en la 1ª quincena de octubre.

20.4. Paga de Navidad, que se devengará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre y se abonará a razón de 1/16ª parte del salario de Grupo anual, más 1/14ª parte del complemento por antigüedad anual y 1/16ª parte del Complemento "Ad Personam" anual. Su pago se realizará la primera decena de diciembre.

Artículo 21. Vacaciones.

a) Las vacaciones tendrán una duración de 25 días laborables.

b) Las vacaciones se retribuirán con el Salario de Grupo, el Plus Retén, la Antigüedad y el Complemento "Ad Personam" que corresponda.

c) Los trabajadores de cantera, en su periodo vacacional, percibirán la media de las primas de los tres meses anteriores a la realización de las vacaciones.

d) El disfrute de las vacaciones procurará hacerse compatible con las necesidades del servicio, según criterio organizativo de la empresa.

El personal afectado por el presente Convenio podrá disfrutar de ocho horas anuales de libre disposición que no podrán acumularse al período de vacaciones. Durante los años 2017, 2018 y 2019 queda en suspenso este disfrute, finalizando dicha suspensión en fecha 31.12.2019.

Artículo 22. Confección de las nóminas y percepción salarial.

En todos los centros de trabajo la nómina se confeccionará por meses naturales, respecto a los conceptos fijos, y del día 21 de un mes al día 20 del mes siguiente, respecto a los siguientes conceptos variables:

- Prima Cantera.

CVE-Núm. de registre: 062017000223

- Prima de Permanencia.
- Plus Turno 4.
- Plus Turno 3.
- Prima de Navidad.
- Prima día festivo turno lunes a viernes.
- Primas de 24 y 31 de diciembre.

La liquidación de las retribuciones se hará el último día natural de cada mes.

Los anticipos a cuenta de la retribución mensual que excepcionalmente pueda precisar un trabajador se regularán por lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

La retribución a la totalidad del personal de la empresa se efectuará mediante transferencia a través de una Caja de Ahorros o Banco. Cualquier cambio de entidad deberá comunicarse con suficiente antelación.

CAPÍTULO VII.
ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 23. Préstamo para adquisición o mejora de vivienda.

La empresa facilitará préstamos para adquisición de primera vivienda o vivienda habitual, a su personal en activo, hasta la cuantía de 17.200 EUR cada uno de ellos, sin devengo de interés y a devolver en ocho años, a razón de plazos mensuales sucesivos de igual cuantía.

Asimismo, la empresa facilitará préstamos para mejoras de vivienda hasta la cuantía de 10.100 EUR cada uno de ellos, sin devengo de interés y a devolver en cuatro años, a razón de plazos mensuales sucesivos de igual cuantía.

Será incompatible la percepción simultánea de ambos préstamos, para cuya concesión se consultará al Comité mensualmente.

Para acceder a dichos préstamos será preceptivo el suscribir una póliza de seguro de vida por el importe de la suma a percibir, siendo a cargo del prestatario el importe de la prima. Todo lo que antecede entrará en vigor a partir de la firma del presente Convenio.

Los empleados mayores de 60 años que soliciten un préstamo, deberán devolver el mismo a razón de una cantidad mensual tal que, al cumplir los 64 años o al producirse la jubilación, hayan devuelto la totalidad de la deuda.

Será opcional para el empleado, el solicitar la parte proporcional correspondiente del importe del préstamo, en función de los años que le falten para alcanzar la jubilación.

El Fondo de los préstamos no podrá rebasar para el caso de adquisición y de mejoras de vivienda, conjuntamente, la cifra total de:

Para Monjos: 206.000 EUR.
Para Vallcarca: 173.000 EUR.

Existe, firmado por ambas partes, un Reglamento interno, no incluido en Convenio, que contiene los distintos criterios de solicitud, condiciones, tramitación y concesión de los préstamos a los que se refiere este artículo.

Artículo 24. Transporte.

Se establece una única línea de transporte Vilafranca-Monjos para los trabajadores adscritos al turno rotativo, Podrán hacer uso de este servicio los trabajadores que vienen utilizándolo en la actualidad, y aquellos otros que lo deseen siempre que dicho servicio no supere el número de 8 plazas por turno.

Artículo 25. Muerte, Invalidez o Jubilación.

La empresa tiene constituido un Plan de Pensiones del sistema de Empleo, al que quedaron adscritos los trabajadores de Uniland Cementera, SA, que venían disfrutando de este beneficio social cuando esta compañía fue absorbida por Cementos Portland Valderrivas, SA, según resulta del Acta de la reunión de 27 de mayo de 2015 de la Comisión de Control del Fondo de Empleo de Uniland Cementera.

CVE-Núm. de registre: 062017000223

El régimen de aportaciones de trabajadores y empresa para los centros de trabajo de Monjos y Vallcarca se recogen en el Subplan 6 de las "Especificaciones del plan de pensiones de Cementos Portland Valderrivas, SA", sin que sean de aplicación para estos centros de trabajo el resto subplanes que integran el Reglamento.

El salario pensionable de los empleados con derecho a aportaciones por parte de la empresa a la firma del presente convenio será la del Salario de Grupo más un complemento equivalente a la diferencia entre el salario pensionable del Convenio anterior y el Salario de Grupo.

Con efectos de 1 de noviembre de 2016 y hasta 31.12.2019, queda suspendida la aportación de la empresa al Plan de Pensiones, subplan 6.

No obstante el párrafo anterior, no queda suspendida la cobertura de seguros por Invalidez Permanente Total, Invalidez Absoluta o Gran Invalidez, así como las prestaciones por fallecimiento de los partícipes establecidos en el art. 27 de las especificaciones para el subplan 6 del Reglamento del Plan de Pensiones de Cementos Portland Valderrivas.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes redactarán una propuesta para contratar de manera autónoma la póliza del seguro que cubra las contingencias referidas en el párrafo anterior, segregando dichas coberturas del Plan de Pensiones. Tal propuesta será sometida a la Comisión de Control de dicho Plan.

Artículo 26. Clases pasivas.

No se aplicará actualización alguna durante la vigencia del presente Convenio colectivo.

Artículo 27. Complemento a enfermos y accidentados.

En las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad y accidente de trabajo, la empresa completará hasta el 100 por 100 del salario real, desde el primer día de situación de IT y hasta su finalización. Entendiéndose como salario real la totalidad de las percepciones del empleado.

La empresa siempre podrá verificar a través del servicio médico pertinente la situación clínica del paciente, a los efectos, en su caso, de suprimir la prestación complementaria.

El Comité se compromete a evitar, por todos los medios a su alcance, que aumente el absentismo laboral de la empresa.

Si la Seguridad Social modificase en el futuro la cuantía de las prestaciones por Incapacidad Temporal actualmente en vigor, ello no supondrá una mayor aportación por parte de la empresa de la que viene satisfaciendo en la actualidad.

Artículo 28. Ayuda por hijos disminuidos.

Se instituye una ayuda destinada a los trabajadores que tengan hijos con incapacidad permanente y absoluta, es decir, que no puedan realizar ningún tipo de trabajo.

La ayuda consistirá en una asignación mensual por cada hijo disminuido que se halle a cargo del trabajador, de la cuantía de 142,10 EUR.

El grado de incapacidad del disminuido será determinado por los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, ICAS o de la Mutua Patronal de accidentes de trabajo que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la empresa.

Dicha ayuda sólo será concedida a empleados de "alta" en la empresa.

Artículo 29. Prendas de trabajo.

La empresa entregará al personal de Producción y Mantenimiento de las dos fábricas, dos pantalones, una cazadora, una prenda de abrigo y dos camisas al año; al resto del personal de las fábricas le será entregado dos chaquetas y dos camisas.

CVE-Núm. de registre: 062017000223

Artículo 30. Lotes de Navidad.

La empresa entregará a todo el personal de la misma y dentro del mes de diciembre, un obsequio de productos alimenticios para celebrar las fiestas de Navidad, a tenor del lote patrón según Anexo VII.

Durante la vigencia del presente convenio queda suspendida la entrega del Lote de Navidad, volviendo a ser efectivo a partir de 1.01.2020.

Artículo 31. Normas complementarias.

Las estipulaciones de tipo social establecidas tienen el carácter de complementarias de la Seguridad Social, por lo que, cualquier variación que en esta materia se introduzca por parte de los órganos rectores de la Seguridad Social dejará sin efecto lo establecido.

Artículo 32. Salario Mínimo Interprofesional.

Las retribuciones pactadas superan sobradamente en cómputo anual y global a las derivadas de la estricta aplicación del Salario Mínimo Interprofesional vigente, aun cuando algún concepto específico e individualmente considerado pueda resultar cuantitativamente inferior, por lo que, en aplicación de la normativa vigente en cada momento, se entenderán tácita y automáticamente compensados, en cómputo anual, tales conceptos, manteniéndose en su cuantía convenida.

Artículo 33. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación el IV Acuerdo Estatal Sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero, el Estatuto de los trabajadores y, en general, la restante normativa legal reguladora de las relaciones de trabajo.

Disposición Adicional Primera.

Supresión de Conceptos:

Con independencia de lo especificado en sus respectivos articulados, las partes acuerdan suprimir como derechos u obligaciones de una y otra parte los siguientes conceptos:

- El Comedor de Vallcarca y su(s) reglamento(s).
- El Premio de Jubilación.
- Dietas.
- Cuota Acuerdo ERE fecha 13 de diciembre 2012.

Disposición Adicional Segunda.

Externalizaciones:

Ambas partes se comprometen a negociar durante la vigencia del Convenio la externalización de las siguientes secciones, internalizadas por acuerdos de 13 de diciembre 2012:

- Barredoras.
- Camión aspirador.

Disposición Transitoria Primera.

Suspensión de conceptos:

Durante la vigencia del presente convenio quedan suspendidos:

- La aportación de la empresa al Plan de Pensiones para los empleados adheridos al Subplan 6, en su modalidad de aportación definida.

- La Cesta de Navidad.

- Los pluses de festivos del personal adscrito a Jornada Partida.

CVE-Núm. de registre: 062017000223

- Los turnos de festivos del personal Ex limpieza Torre.

No obstante, estos aspectos suspendidos lo serán hasta el 31.12.2019, y se activarán a partir de 1 de enero de 2020.

ANEXO I.
PRIMAS DE CARGA Y TRANSPORTES EN LA CANTERA DE MONJOS 2015-2019.

Alimentando con 2 palas:

	EUR/hora
Inferior a 40 paladas	0,0000
de 42 a 43 paladas	0,7856
de 44 a 45 paladas	1,1713
de 46 a 47 paladas	1,5571
de 48 a 49 paladas	1,9566
de 50 a 52 paladas	2,3425
de 53 a 55 paladas	2,7420
de 55 a 57 paladas	3,1280
Superior a 57 paladas	3,4948

Alimentando con 1 pala:

	EUR/hora
Inferior a 20 paladas	0,0000
de 21 a 25 paladas	0,7856
de 26 a 27 paladas	1,1713
de 28 a 29 paladas	1,5571
de 30 a 31 paladas	1,9566
de 32 a 33 paladas	2,3425
de 34 a 35 paladas	2,7420
de 35 a 36 paladas	3,1280
Superior a 36 paladas	3,4948

ANEXO II.
PRIMAS DE CARGA Y TRANSPORTES EN LA CANTERA DE VALLCARCA 2015-2019.

	EUR/hora
Inferior a 300 Tdas/hora.	0,0000
De 300 a 310 id.	0,7856
De 311 a 320 id.	1,1713
De 321 a 330 id.	1,5571
De 331 a 340 id.	1,9566
De 341 a 350 id.	2,3425
De 351 a 360 id.	2,7420
De 361 a 370 id.	3,1280
Superior a 370 id.	3,4948

Para el cálculo de las Tda/hora se considerarán los camiones con una carga por viaje de 33 Tdas. El fraude comprobado sobre el tonelaje por viaje, significará la pérdida de la prima.

ANEXO III.
PLANTA VALLCARCA.
HORARIO FLEXIBLE.

HORARIO DE INVIERNO (16 de septiembre al 14 de junio).

Lunes a Viernes:

De 8.00 h a 14.00 h.
De 15.00 h a 17.10 h.

CVE-Núm. de registre: 062017000223

Sábados:

De 8.00 h a 12.00 h.

Tiempo flexible: De 7.30 h a 9.00 h = 1 h 30 m.
Tiempo obligado: De 9.00 h a 13.00 h = 4 h.
Tiempo flexible: De 13.00 h a 15.00 h = 2 h.
Tiempo obligado: De 15.00 h a 16.30 h = 1 h 30 m.
Tiempo flexible: De 16.30 h a 18.30 h = 2 h.

HORARIO DE VERANO (15 de junio al 15 de septiembre).

Lunes a Viernes: De 7.00 h a 14.00 h.
Sábados: De 8.00 h a 12.00 h.

Tiempo flexible: De 6.30 h a 7.30 h = 1 h.
Tiempo obligado: De 7.30 h a 13.30 h = 6 h.
Tiempo flexible: De 13.30 h a 14.30 h = 1 h.

En el tiempo flexible de 13 a 15 horas correspondientes al horario de invierno existirá 1 hora de pausa obligada.

ANEXO IV.
PLANTA MONJOS.
HORARIO FLEXIBLE.

HORARIO DE INVIERNO (16 de septiembre al 14 de junio).

Lunes a Viernes:

De 8.00 h a 13.30 h.
De 15.20 h a 18.00 h.

Sábados:

De 8.00 h. a 12.00 h.

Tiempo flexible: De 7.30 h a 8.30 h = 1 h.
Tiempo obligado: De 8.30 h a 13.00 h = 4 h 30 m.
Tiempo flexible: De 13.00 h a 14.00 h = 1 h.
Pausa obligada: De 14.00 h a 15.00 h = 1 h.
Tiempo flexible: De 15.00 h a 16.00 h = 1 h.
Tiempo obligado: De 16.00 h a 16.30 h = 0 h 30 m.
Tiempo flexible: De 16.30 h a 19.30 h = 3 h.

HORARIO DE VERANO (15 de junio al 15 de septiembre).

Lunes a Viernes:

De 7.00 h a 14.00 h.

Sábados:

De 8.00 h a 12.00 h.

Tiempo flexible: De 6.30 h a 7.30 h = 1 h.
Tiempo obligado: De 7.30 h a 13.30 h = 6 h.
Tiempo flexible: De 13.30 h a 14.30 h = 1 h.

Durante el periodo de pausa obligada, no se permitirá la permanencia de los empleados en la oficina.

CVE-Núm. de registre: 062017000223

ANEXO V.
REGLAMENTO HORARIO FLEXIBLE.

1. Ámbito de aplicación.

Se mantiene el horario flexible para todo el personal de administración.

2. Desviaciones.

El horario flexible permite a cada empleado fijar por sí mismo el comienzo y fin de su jornada de trabajo, dentro de los límites flexibles fijados.

Únicamente está obligado todo el personal a permanecer en su puesto de trabajo durante los períodos de tiempo obligado, y alcanzar, dentro de cada ciclo de dos semanas las horas totales pactadas, admitiéndose una desviación máxima positiva de 3 h y negativa de 2 h. El tiempo acumulado a favor del empleado, superior a 3 h, se desestimará. Para facilitar el auto-control, cada día se colocará junto al reloj una indicación del número de horas que han debido justificarse por jornada normal y su acumulado. La comparación de esta cifra con la lectura que arroje la columna de horas previstas indicará automáticamente la situación de déficit o superávit del empleado.

3. Fichas de Control.

El sistema de Control HF se realiza mediante un reloj programado que acumula el tiempo de permanencia en el trabajo. Cada empleado dispondrá de una ficha. Esta ficha sirve para marcar en el reloj, a la entrada y salida. La ficha quedará custodiada bajo la responsabilidad personal de cada empleado. En caso de olvido de la misma el empleado deberá dar cuenta de esta circunstancia a control HF; en caso de extravío deberá abonar el importe de la nueva ficha.

4. Operativa práctica.

Cada empleado, al empezar el trabajo por la mañana o por la tarde, deberá introducir su ficha en la ranura del reloj. El reloj da la conformidad mediante señal sonora y luminosa. A la salida al mediodía o por la tarde se volverá a marcar.

Las faltas de puntualidad dentro del tiempo obligado se controlarán y serán objeto de la sanción correspondiente de acuerdo con el Estatuto del Trabajador.

Al empleado que al salir del trabajo se le olvidara marcar en el reloj, se le computará como tiempo trabajado hasta el final del tiempo obligado.

5. Ausencias y permisos.

El personal no podrá efectuar salidas exteriores sin la autorización del Jefe de Departamento correspondiente. Las ausencias se controlarán mediante Hojas de Incidencia, según la operativa siguiente:

a) Salidas exteriores por motivo de trabajo.

En el caso de salidas exteriores por motivos de trabajo, el empleado deberá marcar acumulándose el tiempo trabajado en el exterior a través de Hojas de Incidencias. Si se trata de una gestión breve en la que exista seguridad de que el empleado regresará a su trabajo antes de la hora de cierre, podrá dejar de marcar.

b) Ausencias justificadas por el Estatuto de los trabajadores (Art. 37).

Las ausencias al trabajo originadas por enfermedad o motivos familiares graves darán lugar por cada día de ausencia a la acumulación del tiempo correspondiente a una jornada, que se desglosa en 5h. 30m. por la mañana y 2h. 30m. por la tarde en horario de invierno y 7 h. en horario de verano. El tiempo empleado en deberes de carácter público, se computará como trabajado.

c) Ausencias por motivos particulares.

Las ausencias por motivos particulares no contemplados en el Estatuto de los trabajadores, serán permitidas, sólo en casos extraordinarios, por el jefe del departamento, que comprobará la marcha del trabajo del empleado y la situación de su contador. Estas ausencias no darán lugar a acumulación de tiempo.

CVE-Núm. de registre: 062017000223

6. Cómputo mensual de horas.

Finalizado el mes, control HF calculará el saldo de cada empleado, anotando las horas de cada uno de los contadores que quedarán nuevamente a cero y sumando los tiempos registrados a través de las Hojas de Incidencias. La situación de cada empleado quedará reflejada en las Hojas de Control que mensualmente se enviarán al interesado y al Director Planta.

7. Varios.

Cuando en un Departamento existan necesidades excepcionales que requieran un tiempo adicional, el tiempo utilizado se compensará mediante acuerdos con el Jefe de Departamento, quien llevará el control del mismo.

En el caso de compensación por tiempo, se incluirán los correspondientes permisos en Hojas de Incidencias para su contabilización en Control HF.

ANEXO VI.
NORMAS ADICIONALES DEL REGLAMENTO DEL HORARIO FLEXIBLE.

1. La persona encargada de atender la centralita de teléfonos, así como Expediciones, no disfrutará de horario flexible, sea este en invierno o bien en verano.

2. No será aplicable el artículo 2 en Monjos.

3. Los olvidos en marcar se contarán desde el inicio o fin del horario flexible.

ANEXO VII.
LOTE PATRÓN.

1 Barra turrón Jijona Antiu-Xixona.
1 Barra turrón Chocolate-Cemoi.
1 Barra turrón Alicante Antiu-Xixona.
1 Barra turrón de Yema Antiu-Xixona.
1 Caja barquillos.
1 Bote 1/2 Kg. Café Novell.
1 Botella moscatel Torres.
4 Botellas Cava Brut.
1 botella Brandy Torres 10 años.

Barcelona, 20 d'abril de 2017
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062017000223